

ABSTRAK

Persepsi terhadap beban kerja merupakan cara individu dalam menilai tuntutan pekerjaannya yang mencakup beban mental, fisik, dan waktu. Beban kerja yang dipersepsikan berlebihan dapat menimbulkan tekanan psikologis dan memicu niat *turnover intention*, terutama pada generasi Z yang memiliki karakteristik dinamis dan fleksibel dalam memilih pekerjaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* pada karyawan generasi Z di Yogyakarta. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif korelasional. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*, dengan jumlah subjek sebanyak 107 karyawan generasi Z yang berusia 18–25 tahun. Instrumen yang digunakan adalah skala persepsi beban kerja berdasarkan aspek dari Tarwaka (2015), dan skala *turnover intention* berdasarkan aspek dari Mobley (2011). Analisis data dilakukan dengan teknik korelasi Pearson Product Moment. Hasil penelitian menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara persepsi terhadap beban kerja dengan *turnover intention* ($r = 0,432$, $p < 0,01$), yang berarti semakin tinggi persepsi terhadap beban kerja, maka semakin tinggi pula *turnover intention*. Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,187 menunjukkan bahwa persepsi terhadap beban kerja mempengaruhi *turnover intention* sebesar 18,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain.

Kata Kunci: persepsi terhadap beban kerja, *turnover intention*, generasi Z, karyawan muda, tekanan kerja.

ABSTRACT

Perception of workload refers to how individuals evaluate job demands, including mental, physical, and time-related aspects. Excessive perceived workload can lead to psychological stress and trigger the intention to leave a job (turnover intention), especially among Generation Z, known for their dynamic and flexible work preferences. This study aims to examine the relationship between perception of workload and turnover intention among Generation Z employees in Yogyakarta. This research used a quantitative correlational approach. The sampling technique applied was purposive sampling, involving 107 Generation Z employees aged 18–25 years. The instruments used were a workload perception scale based on Tarwaka's (2015) aspects and a turnover intention scale based on Mobley's (2011) dimensions. Data were analyzed using Pearson Product Moment correlation. The results indicated a significant positive relationship between perception of workload and turnover intention ($r = 0.432$, $p < 0.01$), suggesting that higher perception of workload correlates with higher turnover intention. The coefficient of determination (R^2) of 0.187 implies that workload perception accounts for 18.7% of the variance in turnover intention, while the remaining percentage is influenced by other factors.

Keywords: *workload perception, turnover intention, generation Z, young employees, job stress.*